

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ANTARA PEGAWAI TETAP
DENGAN PEGAWAI TIDAK TETAP PADA HOTEL
*THE ROYAL SURAKARTA HERITAGE SOLO***

NASKAH PUBLIKASI



Oleh:

ELLA ARDANI
F 100 070 047

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2014**

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ANTARA PEGAWAI TETAP
DENGAN PEGAWAI TIDAK TETAP PADA HOTEL
*THE ROYAL SURAKARTA HERITAGE SOLO***

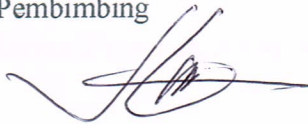
Yang diajukan oleh:

ELLA ARDANI
F 100 070 047

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji Skripsi

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si

Surakarta, 31 Oktober 2014

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ANTARA PEGAWAI TETAP
DENGAN PEGAWAI TIDAK TETAP PADA HOTEL
*THE ROYAL SURAKARTA HERITAGE SOLO***

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**ELLA ARDANI
F 100 070 047**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 11 Desember 2014

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

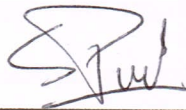
Penguji Utama

Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si




Penguji Pendamping I

Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Si



Penguji Pendamping II

Aad Satria Permadi, S.Psi, M.Si





Surakarta, Maret 2015
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan



(Taufik, S.Psi, M.Si, PHD)

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA ANTARA PEGAWAI TETAP
DENGAN PEGAWAI TIDAK TETAP PADA HOTEL
*THE ROYAL SURAKARTA HERITAGE SOLO***

Ella Ardani

Achmad Dwityanto

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Abstraksi

Masalah motivasi kerja merupakan masalah penting. Oleh sebab itu, diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarkan motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dapat diketahui bahwa gaji yang diterima pegawai tetap dan tidak tetap ada perbedaan besar. Adanya perbedaan-perbedaan kebijakan perusahaan dapat menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai tidak tetap terhadap pegawai tetap. Rasa kecemburuan sosial berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dimiliki pegawai menurun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Perbedaan motivasi kerja pegawai pada hotel *The Royal Surakarta Heritage* Solo berdasarkan status pegawai, yaitu pegawai tetap dan tidak tetap. (2) Membandingkan tingkat motivasi kerja antara pegawai tetap dan tidak tetap. (3) Tingkat motivasi kerja pada pegawai tetap. (4) Tingkat motivasi kerja pada pegawai tidak tetap.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di hotel *The Royal Surakarta Heritage* Solo berjumlah 102 orang, dengan rincian jumlah pegawai staff atau pegawai tetap sebanyak 65 orang dan pegawai *casual* atau pegawai tidak tetap sebanyak 37 orang. Jumlah subjek 102 orang tersebut dipergunakan semua sebagai sampel. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala motivasi kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji t-test

Motivasi kerja pada perawat ditinjau dari jenis kelamin dan usia dapat diperoleh kesimpulan, sebagai berikut: (1) Ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Hal ini ditunjukkan hasil uji t sebesar -4,256 dengan $p = 0,000 < 0,05$. (2) Tingkat perbedaan motivasi kerja ditunjukkan hasil *mean* untuk pegawai tetap sebesar 137.89 dan pegawai tidak tetap dengan *mean* sebesar 122.03. Dari hasil *mean* tersebut ada perbedaan selisih sebesar 15.86. (3) Motivasi kerja pegawai tetap termasuk kategori tinggi, karena sebagian besar frekuensi terletak di antara angka $123,2 \leq X \leq 150,6$ sebanyak 23 frekuensi (62,2%). (4) Motivasi kerja pegawai tidak tetap termasuk kategori sedang. karena sebagian besar frekuensi terletak di antara angka $96,8 \leq X \leq 123,2$ sebanyak 22 frekuensi (59,5%).

Kata kunci : Status pegawai tetap dan tidak tetap, Motivasi kerja

PENDAHULUAN

Masalah motivasi kerja merupakan masalah penting. Oleh sebab itu, diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarluaskan motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Salah satu hambatan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak pegawai yang kurang menyadari akan motivasi kerja yang dimiliki, agar dapat menghasilkan program kerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi, maka individu dalam bekerja memerlukan motivasi tinggi.

Motivasi tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan mampu meningkatkan kinerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi rendah menjadikan karyawan tersebut kurang maksimal dalam bekerja. Akibat pegawai yang memiliki motivasi rendah dapat merugikan perusahaan, karena perusahaan tidak dapat mencapai tujuan target yang telah ditentukan. Selain itu, motivasi

pegawai rendah juga berdampak pada konsumen yang menggunakan hotel tersebut. Akibatnya, konsumen tidak menggunakan jasa hotel tersebut, sehingga dapat merugikan pemasukan hotel. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi rendah berdampak pada penghasilan yang tetap dan tidak meningkat jabatannya. Akibat motivasi rendah yang merugikan perusahaan dan pegawai itu sendiri, maka perlu bagi pegawai untuk memiliki motivasi tinggi.

Kenyataan motivasi rendah dimiliki oleh sebagian pegawai bagian *casual* atau pegawai tidak tetap yang bekerja di hotel *The Royal Surakarta Heritage* Solo. Motivasi kerja pegawai hotel *The Royal Surakarta Heritage* Solo rendah dapat diketahui melalui hasil observasi mengenai perilaku pegawai. Perilaku pegawai yang memiliki motivasi rendah dilihat dari intensitas waktu, pegawai sering tidak masuk kerja dan kurang rajin menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Dari hasil wawancara menurut manager hotel *The Royal Surakarta Heritage* Solo dapat diketahui aktivitas kerja sebagian pegawai dalam melakukan

kegiatan kerja tepat waktu, menjalankan pekerjaan ditunda-tunda, dan hasil kerja belum dapat memuaskan pimpinan (Hasil Observasi dan Wawancara dengan Manager Hotel *The Royal Surakarta Heritage* Solo, 14 September 2012).

Dijelaskan oleh Gibson dan Donnelly (2000) bahwa ada empat ciri motivasi kerja tinggi pada diri seseorang, yaitu (1) menunjukkan aktivitas kerja, dengan indikatornya yaitu: pegawai melakukan kegiatan kerja tepat waktu, menjalankan pekerjaan tanpa ditunda-tunda, dan hasil kerja dapat memuaskan pimpinan. (2) Menunjukkan ketekunan dan tidak putus asa dalam menghadapi kegagalan. (3) Pegawai memanfaatkan waktu untuk kepentingan lembaga, tidak terpengaruh oleh pegawai lain yang sering tidak masuk kerja, dan rajin menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. (4) Pegawai memilih tugas-tugas yang mempunyai kesulitan sedang. Keempat ciri motivasi tinggi dimiliki oleh pegawai dapat menguntungkan perusahaan dan pegawai itu sendiri.

Di dalam upaya mencapai tujuan motivasi kerja pegawai tinggi, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para pegawai, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pimpinan memberi motif atau dorongan kepada pegawai, di mana motif itu sendiri menyangkut pada kebutuhan pegawai, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir. Pemberian motif merupakan proses dari motivasi, motivasi itu sendiri merupakan proses pemberian motif kepada para bawahannya sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas.

Pengukuran untuk melihat seberapa besar upaya motivasi kerja pegawai berdasarkan pada tiga aspek yang dikemukakan oleh Piyono (2012) bahwa dalam menentukan besarnya kekuatan motivasi seseorang (F), yaitu risiko atau *risk* (R), ketidakpastian atau *uncertainty* (U), dan harapan atau *hope* (H) dijabarkan melalui model matematika $F = (R-U)^2 \times H$. Harapan (H) merupakan unsur terpenting sebuah motivasi. Ketika H

bernilai 0 maka motivasi pun juga bernilai 0. Sementara risiko dan ketidakpastian akan saling berinteraksi yang menimbulkan beberapa kondisi, antara lain: ketidakpastian yang memuncak akan menjelma menjadi risiko dan berubah menjadi penghambat motivasi. Selain itu, bila tak ada risiko secara otomatis akan berakibat pada tidak adanya ketidakpastian.

Aspek-aspek motivasi seseorang (F), yaitu risiko atau *risk* (R), ketidakpastian atau *uncertainty* (U), dan harapan atau *hope* (H) menentukan tingkat optimal untuk memperbaiki upaya bawahan. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi pegawai kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam melakukan beragam tugas sehingga pegawai secara mental tertantang. Pekerjaan yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Oleh sebab itu, kebanyakan pegawai menyukai kondisi tantangan yang sedang karena dapat mengalami kesenangan dan kepuasan atas usahanya (Robbins, 2001). Pegawai

membutuhkan kondisi kerja atau lingkungan kerja yang mendukung seperti hubungan dengan atasan dan rekan sekerja, tidak hanya sekedar uang dan prestasi tetapi juga kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Rekan sekerja yang mendukung dan ramah dapat membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Selain itu, perilaku kerja yang baik mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pegawai juga dapat membuat bersemangat dalam bekerja.

Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor. Seperti yang diutarakan oleh Moekijat (2001) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individual, pekerjaan atau jabatan, dan lingkungan organisasi. Faktor pekerjaan atau jabatan seseorang dalam dunia kerja penting untuk diperhatikan. Mengingat jabatan seseorang dalam perusahaan dapat menentukan besarnya gaji yang diperoleh, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Moekijat (2001) menyatakan bahwa apa yang dilakukan individu juga dapat mempengaruhi motivasi beberapa pekerjaan tampaknya rutin dan sebagian lagi lebih bervariasi. Jenis pekerjaan mempunyai derajat ekonomi yang berbeda-beda, demikian juga jumlah umpan balik yang diterima. Pekerjaan harus dirancang sedemikian rupa agar dapat membangun motivasi yang berarti pula penambahan kerja serta kepuasan. Peranan atau kejelasan jabatan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi. Sering ditemui seseorang dengan motivasi yang tinggi tidak mengetahui apa yang harus dilakukan, keadaan seperti ini dapat mempengaruhi tampilan kerja yang kurang baik.

Jabatan atau status kerja yang dimiliki pegawai berhubungan dengan kebijaksanaan dan peraturan perusahaan. Menurut peraturan di hotel *The Royal Surakarta Heritage* Solo, status pegawai dibedakan atas pegawai tetap, pegawai percobaan dan pegawai waktu tertentu. Diperjelas oleh pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, ayat (1) menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan ayat (4) perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Dari kedua ayat pada pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dapat dipahami bahwa pegawai yang mempunyai masa kerja kontrak yaitu 2 kali, yang pertama dikontrak saat masuk kerja dengan waktu maksimal adalah 2 tahun, kemudian boleh diperpanjang 1 kali lagi dengan waktu paling lama 1 tahun. Jika mengacu pada peraturan tersebut dan mengambil waktu maksimum kontrak kerja, maka setelah 3 tahun dan masih bekerja di tempat tersebut, sudah diangkat sebagai pegawai tetap.

Dalam dunia kepegawaian atau ketenagakerjaan baik di lingkungan lembaga atau perusahaan pemerintah atau swasta tidak semua

pegawai atau pekerja yang bekerja di dalamnya mempunyai status kepegawaian yang sama sehingga berbeda pula hak dan kewajiban masing-masing. Penggunaan istilah pegawai dan pekerja, kepegawaian dan ketenagakerjaan pada hakikatnya secara yuridis tidak mempunyai perbedaan arti dengan kaitannya dengan kehadirannya di dalam suatu perusahaan hanya berbeda lingkungan penggunaannya.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui: (1) Perbedaan motivasi kerja pegawai pada hotel *The Royal Surakarta Heritage* Solo berdasarkan status pegawai, yaitu pegawai tetap dan tidak tetap. (2) Membandingkan tingkat motivasi kerja antara pegawai tetap dan tidak tetap. (3) Tingkat motivasi kerja pada pegawai tetap. (4) Tingkat motivasi kerja pada pegawai tidak tetap

LANDASAN TEORI

Manusia bukanlah benda mati, tak bergerak yang hanya bergerak bila ada daya dari luar yang mendorongnya. Menurut Indriastuti (2003) manusia merupakan makhluk

yang mempunyai daya gerak dari dalam dirinya sendiri, hal inilah yang disebut motivasi. Chaplin (2000) berpendapat bahwa setiap tindakan manusia dilatarbelakangi oleh motivasi, tanpa motivasi seseorang tidak akan mampu berbuat apa-apa. Motivasi sendiri adalah suatu variabel yang ikut campur tangan yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam organisme yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku.

As'ad (2001) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kebutuhan individu untuk berbuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses dan mencapai prestasi yang tinggi. Kartono (2003), mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan ide-ide pokok yang selalu berpengaruh besar sikap dan tingkah laku individu saat melakukan suatu kepegawaian. Dengan adanya motivasi akan mencapai kepuasan kerja guna memenuhi kebutuhan. Hall dan Linzey (dalam Siswanto, 1996) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai

pendorong yang berhubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi, mengatur, lingkungan sosial dan fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing untuk melebihi perbuatannya yang lampau dan mengungguli orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor *intern*, yaitu faktor yang berasal dari dalam individu yaitu karakteristik individu dan faktor *ekstern* yaitu faktor di luar individu meliputi karakteristik dari pegawaian atau jabatan, dan karakteristik dari lingkungan.

Aspek motivasi kerja yaitu arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Status menurut Poerwadarminto (2005) yaitu suatu keadaan atau kedudukan seseorang dalam suatu kelompok. Nitisemito (2001) berpendapat bahwa pegawai adalah orang yang memenuhi persyaratan penerimaan pegawai sesuai peraturan perusahaan serta diangkat oleh perusahaan sebagai

pegawai dengan golongan pegawai tertentu untuk disertai tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

Status pegawai tetap memiliki kewajiban yang sama dengan pegawai tidak tetap sesuai dengan jabatan pegawai. Hak yang diperoleh pegawai tetap berbeda dengan pegawai tidak tetap.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai berstatus tetap dan pegawai berstatus tidak tetap. Motivasi kerja pegawai status tetap lebih tinggi dibandingkan pegawai tidak tetap.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di hotel *The Royal Surakarta Heritage* Solo berjumlah 102 orang, dengan rincian jumlah pegawai staff atau pegawai tetap sebanyak 65 orang dan pegawai *casual* atau pegawai tidak tetap sebanyak 37 orang. Jumlah subjek 102 orang tersebut dipergunakan semua sebagai sampel. Oleh sebab itu, penelitian ini disebut penelitian populasi, karena seluruh subjek 102 orang dipakai sebagai sampel.

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai untuk memperoleh data yang diselidiki (Hadi, 2002). Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode angket. Metode angket mempunyai keuntungan antara lain dapat menghemat waktu, biaya dan tenaga.

Penentuan metode penelitian yang digunakan sangat dipengaruhi oleh tujuan penelitian dan jenis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji t-test. Alasannya, karena untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja pada pegawai berstatus tetap dan tidak tetap.

PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan analisis t-test dapat diketahui ada perbedaan motivasi kerja pegawai tetap dengan tidak tetap sebesar -4,256 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Hasil perbedaan ditunjukkan hasil *mean* perbedaan ditunjukkan hasil *mean* untuk pegawai tetap sebesar 137.89 dan pegawai tidak tetap dengan *mean* sebesar 122.03. Dari hasil *mean* tersebut ada perbedaan selisih sebesar 15.86.

Motivasi seutuhnya datang dari dalam tiap individu, dan kedua, dari tenaga, kontinuitas dan perilaku penuntunnya. Dengan kata lain, setiap karyawan memiliki motif yang berbeda dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sikap kesediaan, perasaan yang memungkinkan pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan baik.

Pekerjaan merupakan sumber penting bagi motivasi yang tinggi maupun yang rendah. Industrialisasi dan tekanan terhadap metode ilmiah dalam produksi menghasilkan kecenderungan untuk memecah-mecah pekerjaan dan menugaskan suatu fungsi tertentu kepada seseorang. Interaksi antara individu dan organisasi dapat memperlancar pengembangan motivasi kerja pada kondisi yang ideal. Perusahaan dalam mempekerjakan pegawai mengharapkan suatu motivasi kerja yang baik dari para pegawai nya karena perusahaan sangat menjunjung semakin tingginya nilai kerja. Motivasi kerja yang baik tersebut ditujukan untuk tercapainya sasaran-sasaran yang ditargetkan perusahaan, misalnya adanya peningkatan hasil kerja pegawai itu sendiri dan semakin besarnya

perolehan keuntungan yang dapat diraih oleh perusahaan.

Persaingan dalam mencari lapangan kerja semakin meningkat pada era globalisasi. Oleh karena itu, semakin dirasakan pula pentingnya nilai kerja bagi setiap orang. Kenyataan menunjukkan bahwa perhatian dan keterlibatan dalam motivasi kerja pegawai dapat menjadi faktor utama yang dapat membantu bisnis dan meningkatkan produktivitas untuk memperbaiki perolehan laba. Sasaran-sasaran perusahaan dapat direalisasikan dengan dukungan para pegawainya.

Perusahaan dituntut untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan para pegawainya. Apabila perpaduan kebutuhan dan tuntutan antara pegawai dan perusahaan itu dapat terjalin dengan baik, maka diharapkan kelangsungan hubungan kerja antara keduanya dapat terus berjalan. Perusahaan (manajemen) akan berhasil dalam mempertahankan karyawan terbaiknya apabila pihak manajemen handal dalam memahami kebutuhan karyawan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat membuat para pegawainya merasa termotivasi. Akan tetapi, adakalanya hubungan kerja antara keduanya menjadi berakhir,

karena adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT tersebut dibuat berdasarkan ketentuan perusahaan. Perusahaan memiliki andil yang sangat besar dalam PKWT. Artinya, pegawai tidak tetap oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, setelah jangka waktu tersebut berakhir pegawai memiliki tiga kemungkinan yaitu: pegawai diangkat menjadi pegawai tetap, tidak tetap kerjanya akan diperpanjang, atau hubungan kerja dengan perusahaan berakhir.

Salah satu dari manfaat motivasi kerja adalah memberikan dorongan kerja terhadap pegawai untuk menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga diharapkan pegawai akan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dan akan meraih prestasi kerja yang lebih baik lagi.

Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan dilakukannya motivasi kerja akan mendorong tenaga kerja untuk senantiasa meningkatkan semangat kerja pegawai di perusahaan. Pegawai tidak tetap sesungguhnya tidak mempunyai keamanan atau

ketidakmantapan seperti yang dimiliki pegawai tetap. Sementara itu, pegawai tidak tetap juga tidak memihak pada organisasi atau menunjukkan komitmen. Pada sekelompok kecil pegawai tidak tetap lebih menyukai kebebasan dari status kesementaraannya. Akan tetapi tantangan yang dihadapi adalah berhadapan dengan pegawai tidak tetap yang memilih status ini secara terpaksa.

Pihak perusahaan perlu mengelola motivasi kerja pegawai tidak tetap tersebut, karena salah satu hal yang dapat menjadi motivator bagi pegawai tidak tetap adalah kesempatan untuk menjadi pegawai tetap. Kemampuan seorang pegawai tidak tetap untuk menemukan pekerjaan baru sangat bergantung pada keterampilannya. Jika pegawai tersebut melihat pekerjaan yang dia kerjakan untuk dapat membantu mengembangkan keterampilannya yang memiliki nilai jual, maka motivasi kerjanya akan menjadi tinggi. Sedangkan, pada pegawai tidak tetap bekerja bersama-sama dengan pegawai tetap yang mendapat upah dan tunjangan yang lebih besar dalam mengerjakan pekerjaan yang sama maka motivasi kerja pegawai tidak

tetap tersebut kemungkinan besar akan merosot (Robbins, 2001).

George dan Jones (2005) menyatakan bahwa unsur-unsur yang dijadikan aspek-aspek motivasi kerja adalah arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan (*level of persistence*), dengan penjelasannya sebagai berikut:

- a. Arah perilaku pegawai tetap tidak dilakukan oleh seorang pegawai, perilaku-perilaku yang mendukung perkembangan dan tujuan perusahaan, sehingga pegawai dalam bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja. Sebaliknya, perilaku pegawai tidak yang memiliki motivasi kerja rendah dalam perilakunya menghambat kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuan. Ada kecenderungan pegawai tidak tetap berperilaku kooperatif dengan sesama rekan kerja atau kurang peduli terhadap peraturan perusahaan.
- b. Tingkat Usaha. Tingkat usaha berbicara mengenai seberapa

keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang pegawai tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

- c. Tingkat kegigihan. Hal ini mengacu pada motivasi pegawai ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang pegawai tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang pegawai produksi, apakah pegawai tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin

pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pekerja termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan motivasi kerja pada perawat ditinjau dari jenis kelamin dan usia dapat diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Ada perbedaan motivasi kerja antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Hal ini ditunjukkan hasil uji t sebesar $-4,256$ dengan $p = 0,000 < 0,05$.
2. Motivasi kerja pegawai tetap lebih tinggi dibanding motivasi kerja pegawai tidak tetap, tingkat perbedaan motivasi kerja ditunjukkan hasil *mean* untuk pegawai tetap sebesar 137.89 dan pegawai tidak tetap dengan *mean* sebesar 122.03 . Dari hasil *mean* tersebut ada perbedaan selisih sebesar 15.86 , dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi

kerja pegawai tetap lebih besar dari pegawai tidak tetap.

3. Motivasi kerja pegawai tetap termasuk kategori tinggi.
4. Motivasi kerja pegawai tidak tetap termasuk kategori sedang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah **perusahaan**, pihak perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan motivasi kerja pegawai tidak tetapnya. Karena motivasi kerja terkait secara tidak langsung dengan proses peningkatan produktifitas suatu bidang pekerjaan. Perhatian pihak perusahaan terhadap motivasi kerja pegawai tidak tetapnya dapat dilakukan dengan cara tidak membedakan perlakuan antara pegawai tidak tetap dengan masa kerja dibawah dua tahun dan diatas dua tahun, misalnya dalam hal pemberian penghargaan, imbalan, serta fasilitas lain yang berhak didapatkan oleh pegawai tidak tetap tersebut. Karena kedua kelompok pegawai tidak tetap tersebut diketahui memberikan kontribusi yang sama terhadap perusahaan.

Subjek penelitian, mengingat hasil penelitian bagi pegawai tetap

tinggi dan pegawai tidak tetap tingkat sedang, maka bagi pegawai tetap untuk mempertahankan motivasi kerja yang sudah tinggi dan bagi pegawai tidak tetap meningkatkan motivasi kerja yang masih kategori sedang. Cara untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan oleh pegawai, antara lain:

- a. Arah perilaku pegawai dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, karena subjek bekerja di hotel dan salah satu tujuan perusahaan memberikan pelayanan yang maksimal, maka pegawai dapat melakukan arah perilaku berpenampilan yang ramah dan tanggap terhadap keluhan penginap.
- b. Tingkat usaha pegawai dalam bekerja dapat ditunjukkan melalui usaha yang dilakukan dengan meningkatkan disiplin waktu, dan serius, serta bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- c. Tingkat kegigihan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang ditemui. Cara yang dapat dilakukan oleh pegawai yaitu menyelesaikan permasalahan

bersama dengan teman kerja atau meminta masukan dari pimpinan.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema yang sama dengan penelitian ini diharapkan untuk mempertimbangkan variabel lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai tidak tetap, seperti pengalaman kerja, upah, dan penghargaan pegawai terhadap perusahaan, sehingga individu lebih tinggi motivasi kerjanya dibandingkan dengan individu yang lain. Selain itu penyempurnaan alat ukur harus terus dilakukan sebagai usaha untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Maksud dari penyempurnaan alat ukur yaitu pernyataan pada skala banyak yang valid dan dinyatakan reliabilitasnya tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Chaplin, J.P. 2000. *Kamus Psikologi*. (Diterjemahkan oleh Kartono Kartini). Bandung: CV. Pionir Jaya.
- George, J. M dan Jones, G. R. 2005. The Illusion of Will In Organizational Behavior Research: Nonconscious Processes and Job Design. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 53-59.
- Gibson, J. L., Ivancevich, JM., dan Donelly, J.H. 2000. *Organisasi dan Manajemen* (Terjemahan) Jakarta : Erlangga
- Hadi, S. 2002. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indriastuti, B. 2003. *Psikologi Perusahaan*. (Angkasa Edisi April). Jakarta : Gramedia Press.
- Kartono, K. 2003. *Psikologi Umum*. Jakarta: Enreco.
- Moekijat. 2001. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya
- Nitisemito, A. S. 2001. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Piyono, B. 2012. *Motivasi dengan Perspektif Psikologi Islam*. Yogyakarta: Quality Publishing.
- Poerwadarminto, W.J.S. 2005. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Kontraversi Aplikasi, Jilid I*. (Terjemahan : Hadyana Pujaatmaka). Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Siswanto, B. 1996. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.